



**ACUERDO No.31
Agosto 28 de 2020**

Por el cual se reglamenta un protocolo

Que el Consejo Directivo de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NARIÑO “AUNAR”** en uso a sus atribuciones legales y estatutarias y:

CONSIDERANDO:

Que es necesario aprobar el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO - AUNAR**

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE NARIÑO - AUNAR**

ARTÍCULO SEGUNDO: Objetivo general. El presente protocolo tiene por objeto, la adopción de medidas para prevenir las violencias sexuales y de género, así como, la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de ese tipo, a través de la cual, se buscará la restitución de sus derechos.

ARTÍCULO TERCERO: Justificación. La Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, acorde a sus principios institucionales, que contribuyen a la transformación y desarrollo de la sociedad y del contexto social, para evidenciar su acompañamiento, prevenir y mitigar situaciones adversas a su sentir educativo en los estamentos estudiantil, administrativo, docente y toda la comunidad en general, se establece el protocolo y la ruta de atención para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género.

ARTÍCULO CUARTO: Alcance. El presente protocolo involucra a toda la comunidad AUNAR, estudiantes, docentes, personal administrativo y comunidad afines. Se activará en caso que algún miembro conozca la ocurrencia de un hecho de violencia o discriminación, descrito en el objetivo general de este documento y se notificará a la Vicerrectoría de Bienestar Institucional en cualquiera de las coordinaciones.

ARTÍCULO QUINTO. LINEAMIENTOS NORMATIVOS.

- La Corte Constitucional mediante (Sentencia T-239 de 2018), ordena al Ministerio de Educación Nacional, establezca lineamientos para las Instituciones de Educación Superior en relación con: (I) los deberes y obligaciones de las Universidades, Instituciones Técnicas y Tecnológicas, en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género, que suceden al interior de las mismas; y (II) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género, en contra de estudiantes y docentes en los centros de Educación Superior.
- En Ley 51 de 1981, el Estado colombiano ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, en contra la Mujer (CEDAW) y en la misma, se comprometió a tomar todas las medidas apropiadas para, “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que estén, basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.
- El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, desarrollados por los artículos 28 y 29 de la Ley 30 de 1992, reconoce la autonomía de las Instituciones de Educación Superior, en virtud de la cual, éstas gozan de una autodeterminación administrativa, que se concreta en la posibilidad de darse y modificar sus estatutos, establecer los mecanismos que faciliten la elección, designación y períodos de sus directivos y administradores; desarrollar sus planes de estudio y sus programas académicos, formativos, docentes, científicos y culturales, seleccionar a sus profesores y admitir a sus alumnos; asumir la elaboración y aprobación de sus presupuestos y administrar sus propios bienes y recursos.
- La Organización Mundial de la Salud define violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3).
- La Ley 1257 de 2008, establece normas de sensibilización, prevención y sanción, de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se



especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

ARTÍCULO SEXTO: Estrategias de Prevención. Destacando el objetivo general de la Vicerrectoría de Bienestar Institucional, el cual es velar por el bienestar de toda la comunidad universitaria y el cumplimiento de las actividades que se desarrollan dentro y fuera, de cada uno de los componentes, programas e instancias, que integra la institución, se desarrollarán las siguientes acciones:

1. Valoración de la diversidad al reconocimiento de la igualdad de las personas en derechos y dignidad.
2. En el reconocimiento de la importancia del individuo, su subjetividad y su libertad, dentro de la nueva concepción de desarrollo. (Hernández,2007).
3. Sensibilización y promoción de los procesos respetuosos de relaciones personales y conocimiento de los comportamientos, que pueden llegar a constituirse como situaciones de discriminación y violencia, por medio de campañas, capacitaciones, asesorías y orientación.
4. Acompañamiento y sensibilización ante las inquietudes de la comunidad académica sobre violencia y discriminación.
5. Promoción al no uso de palabras descalificadoras, imágenes y expresiones que generen hostilidad, desnaturalización de la violencia y situaciones de riesgo, para la integridad física y mental de las personas que conforman la comunidad AUNAR.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Estrategias de Intervención.

1. Socializar la ruta de atención en los diferentes casos de violencia sexual y de género, para los estamentos estudiantil, administrativo, docente y la comunidad en general de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño - AUNAR.
2. Socializar el protocolo para la prevención y ruta de atención en casos de violencia sexual y de género, a todos los estamentos de la comunidad de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño - AUNAR.
3. Informar a la comunidad universitaria en general, sobre los procedimientos legales y disciplinarios, al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.



ARTÍCULO OCTAVO: DEFINICIONES. Para el presente Protocolo y la ruta de acción, se tienen en cuenta las siguientes definiciones en relación con la violencia sexual y de género:

Acoso sexual: Se define como las Insinuaciones sexuales inapropiadas, demandas de favores sexuales o cualquier conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada la cual se produce en el entorno personal o profesional creando un ambiente hostil y ofensivo. Finalmente, puede ser visto como tratamiento discriminatorio. (Ministerio del Interior, 2018)

Discriminación: Se presenta cuando, arbitrariamente se impide, se obstruye o se restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas, por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134A de la Ley 1752 de 2015).

Hostigamiento: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia). El hostigamiento sexual, se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil (CEDAW GR 19, La violencia contra la mujer, párr. 18).

Violencia: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, privaciones o muerte” (OPS, 2003 p. 15).

Violencia sexual: Se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS, glosario numeral 1.)

Violencia psicológica: Entendida como toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de cualquier conducta que implique, perjuicio o afectaciones en la salud psicológica, mental la autodeterminación, la percepción de sí mismo o el desarrollo personal (SIVIGE, 2016).

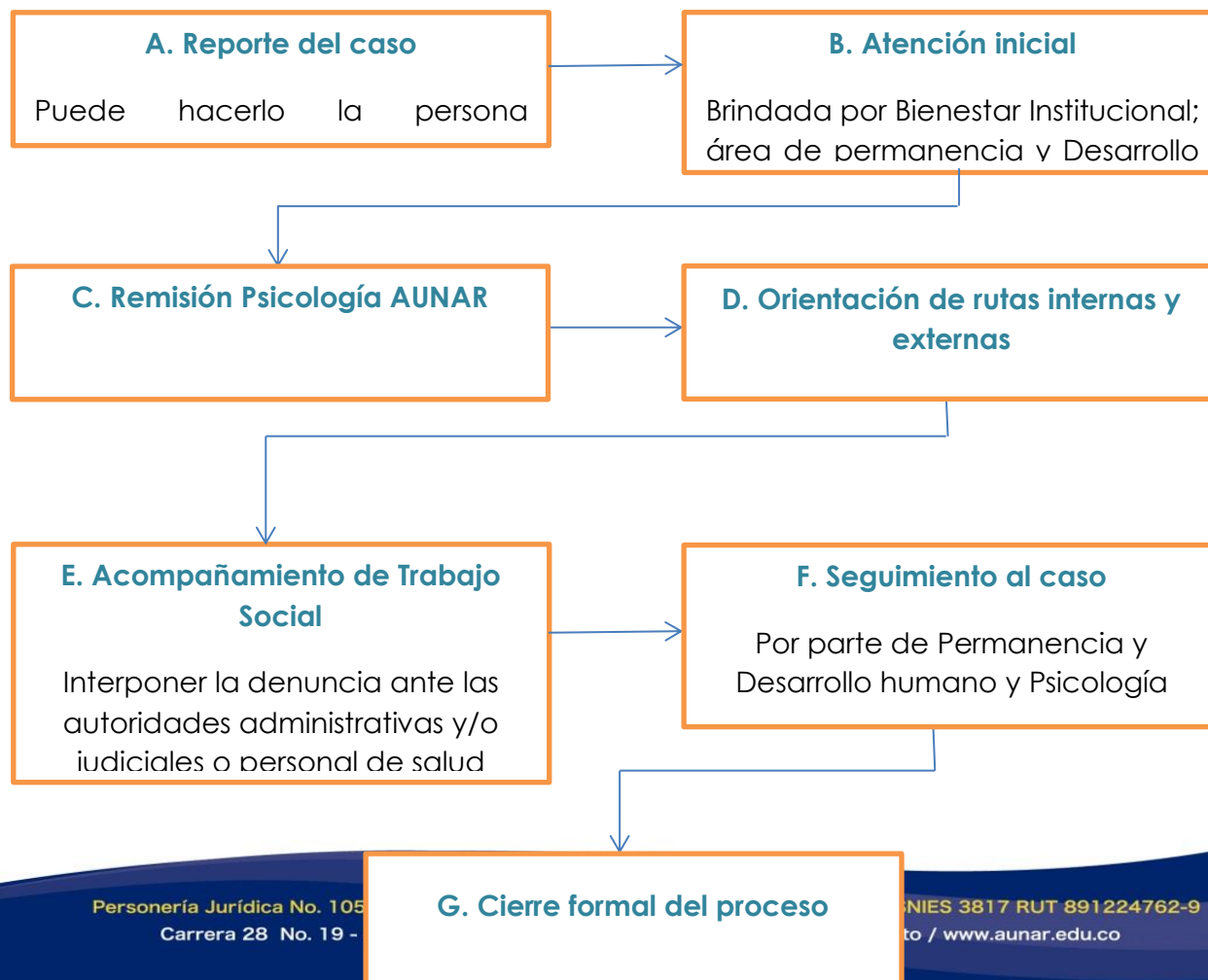
Violencia física: El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (OMS, 1996).

Violencia de género: Según Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer AG ONU, 1993: "Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada"

ARTÍCULO NOVENO: Ruta de atención en casos de violencia sexual y de género en la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – Aunar.

La Corporación Universitaria Autónoma de Nariño - AUNAR, para el beneficio de la comunidad universitaria, implementa la siguiente ruta de atención, en caso de que se presente violencia sexual, violencia intrafamiliar y/o violencia de género, caso en el cual se encuentre implicado alguna de las personas que pertenezca a la comunidad universitaria en general. (Docentes, administrativos, estudiantes y directivos).

ruta de atención





ARTÍCULO DÉCIMO: Proceso para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de violencia sexual, violencia. Intrafamiliar y violencia de género.

Los siguientes pasos, se refieren a las rutas o a los procedimientos que la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, ha implementado para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de presentarse violencia sexual, violencia intrafamiliar y violencia de género o discriminación. Se establece la siguiente ruta de atención.

A. Reporte del caso: Este primer paso, lo puede realizar la persona directamente afectada (estudiante, directivo, administrativo o docente) o una tercera persona, que sea la intermediaria encargada de colocar en conocimiento el hecho o situación de violencia o discriminación, que esté atravesando o viviendo alguna persona integrante de la comunidad AUNAR.

El reporte de violencia o discriminación se puede radicar de la siguiente manera:

- En la oficina de Bienestar Institucional, con la coordinación de Permanencia y Desarrollo humano
- En la oficina del área de Psicología
- Por medio virtual a cualquiera de los correos institucionales coordinación.inclusion@aunar.edu.co o psicología.pasto@aunar.edu.co

B. Atención inicial: una vez exista el reporte del caso ante los entes establecidos. En primera instancia, la atención inicial, la brinda Bienestar institucional.

El procedimiento en este caso será así:

- Conocer si es directamente la víctima de violencia o discriminación, o tercera persona, con conocimiento de la situación de la violencia o discriminación
- Solicitar una entrevista con la profesional de Trabajo Social
- Diligenciar el formato de consentimiento informado sobre el protocolo a realizar.



- Narrar los hechos de violencia o discriminación y preguntar, si otras unidades de atención externa ya conocen la situación.

C. Remisión Psicología AUNAR: Después de haberse realizado la intervención inicial, por parte de la Trabajadora social, se procede a dar remisión al área de psicología de la institución, con el fin, de que psicología proceda a realizar un respectivo diagnóstico, el cual, deberá ser el punto de partida para el acompañamiento respectivo.

D. Orientación de rutas internas o externas: al momento de la atención inicial, se dará a conocer a la persona víctima o a la tercera persona, dónde puede acudir, tanto dentro de la institución, como por fuera de ella.

Las rutas internas de la Corporación universitaria Autónoma de Nariño, son:

- Acompañamiento de Trabajo Social
- Atención psicológica
- Atención jurídica

Las rutas externas, refiriéndose a entidades o instituciones, se darán a conocer a la persona víctima o a la tercera persona, a las que debe acudir, según el caso.

- **Sector de salud:** En caso de sufrir de violencia sexual e intrafamiliar, se remite o acompaña a la persona, al Área de Urgencias del centro médico u hospital más cercano.
- **Sector judicial:** Si la persona afectada es menor de edad, la institución remitirá el caso directamente a Instituto Colombiano de bienestar Familiar ICBF. La institución reportara a las autoridades correspondientes.

Si la persona es mayor de edad, podrá decidir, ante cual ente judicial considera oportuno interponer la denuncia.

En la situación de violencia y discriminación y se evidencia que la vida del estudiante o persona de la institución esté en riesgo; la institución tiene el deber de denunciar ante las entidades correspondientes.

- **Entidades públicas y privadas:** La persona víctima o la tercera persona, conocerá las entidades públicas o privadas que prestan servicio de acompañamiento, atención a víctimas de violencia sexual, intrafamiliar, de género o discriminación. Si la persona víctima, acepta ser remitida a dichas entidades, se realizará el procedimiento de remisión.

E. Acompañamiento de Trabajo Social: Este paso, hace referencia al acompañamiento directo y/o personalizado del profesional de Trabajo Social, el cual realiza la primera atención del caso. El acompañamiento es continuo desde la recepción del caso de la víctima, hasta el cierre formal del mismo. Durante el acompañamiento la persona víctima podrá:

- Dar su consentimiento para que el caso sea reportado a la entidad correspondiente.
- Dar su consentimiento para poner informar el caso ante los directivos de la institución.
- Dar a conocer las necesidades de la víctima, emocional, social, entre otras; para poder solicitar apoyo tanto, dentro de la institución, como por fuera de ella.
- Estar en constante comunicación, con el fin de conocer si la víctima ha sufrido nuevas agresiones o repeticiones de violencia o discriminación.
- Conocer las instancias procesales en las cuales se encuentra el caso.

F. Seguimiento al caso: las áreas de permanencia y Desarrollo humano y Psicología realizarán, el continuo seguimiento al proceso, el cual debe cumplir con el protocolo establecido, desde su inicio hasta su finalización.

En este punto la persona afectada y la Institución podrán:

- Conocer el estado del proceso
- Conocer si ha vuelto a presentarse hechos tanto de violencia sexual, intrafamiliar, de género o discriminación
- Dar seguimiento a la gestión adelanta por otras entidades que lleven el caso
- Conocer el proceso llevado por la atención que brinda psicología

G. Cierre formal del proceso: Este paso, hace referencia al momento en el que se da por terminado el caso y se verifica el cumplimiento del protocolo de atención de violencia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras

sexual, intrafamiliar, de género y discriminación, implementado por la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR.

Para el cierre del caso, la Coordinación de Permanencia y Desarrollo humano, emitirán un informe al Vicerrector de Bienestar Institucional y a la Rectora, en el cual se dará a conocer las diferentes acciones que se cumplieron dentro del proceso y los protocolos que se siguieron en cada una de las actividades,

Para el cierre del caso se deberá tener en cuenta las siguientes actividades:

- Citación a la víctima máximo tres veces.
- Contacto telefónico continuo con la víctima.
- Correo electrónico notificando el caso, el seguimiento, el cierre y el informe.

COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los 28 días del mes de agosto del dos mil veinte (2020)

Fdo.
INGRID COLUNGE ORDÓÑEZ

Presidente

Elaboró.

Vicerrectoría Bienestar Institucional

Fdo.
CECILIA ORDOÑEZ

Secretaria

Revisó.

ROCIO IBARRA CERÓN

Asistente Rectoría

Revisó.

DANIEL CHAVES

Director



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
**AUTÓNOMA
DE NARIÑO**

La Tecnología es el Camino hacia un Mundo sin Fronteras